



The Wellness Company

TECHNOGYM S.p.A.

Sede sociale in Cesena (FC), Via Calcinaro n. 2861 – capitale sociale Euro 10.066.375,00 i.v.

Registro delle Imprese di Forlì-Cesena, codice fiscale e partita IVA 06250230965

Sito internet istituzionale: corporate.technogym.com

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI
REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI**

Ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 29 marzo 2023

INTRODUZIONE

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione**”) di Technogym S.p.A. (la “**Società**” o “**Technogym**”), approvata in data 29 marzo 2023 dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione – in adempimento dell’art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modificazioni e integrazioni (“**TUF**”), dell’art. 84-*quater* del regolamento in materia di emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni (il “**Regolamento Emittenti**”), nonché tenuto conto delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato nel gennaio 2020 (il “**Codice di Corporate Governance**” o “**Codice**”), cui Technogym aderisce – prevede:

- (i) nella prima sezione, l’illustrazione della politica di remunerazione per l’esercizio 2023 (la “**Politica**” o “**Politica di Remunerazione**”) per (a) i membri del Consiglio di Amministrazione di Technogym (gli “**Amministratori**”), distinguendo tra amministratori esecutivi e non esecutivi, (b) i membri effettivi del Collegio Sindacale della Società (i “**Sindaci**”) e (c) i dirigenti con responsabilità strategica della Società e del Gruppo Technogym (il “**Gruppo**”), per tali intendendosi i soggetti diversi dagli Amministratori che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e del Gruppo Technogym, secondo la definizione di cui all’Allegato 1 del Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 (i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”);
- (ii) nella seconda sezione, la rappresentazione in forma descrittiva sintetica e in forma tabellare dei compensi di competenza dell’esercizio 2022 di Amministratori, Sindaci e, in forma aggregata, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Politica costituisce uno dei principali strumenti di gestione avuto riguardo ai sistemi di retribuzione della Società e del Gruppo, coerentemente con il modello di *governance* di Technogym.

La Politica illustra altresì le procedure adottate dalla Società per la predisposizione e l’approvazione della Politica di Remunerazione, gli organi e i soggetti responsabili dell’attuazione della stessa.

In base all’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, la presente Relazione sarà messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società <http://corporate.technogym.com>, sezione Governance/Assemblea degli Azionisti 2023 oltre che presso il meccanismo di stoccaggio “eMarket STORAGE”, consultabile all’indirizzo www.emarketstorage.com, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2022.

SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L’ESERCIZIO 2023

A. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E EVENTUALE REVISIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione viene definita attraverso un processo che coinvolge il Consiglio di Amministrazione della Società, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione istituito in seno al Consiglio (il “**Comitato per le Nomine e la Remunerazione**” o il “**Comitato**”) e l’Assemblea ordinaria degli Azionisti della Società (l’“**Assemblea**”).

Gli organi coinvolti in tema di remunerazione, per gli aspetti di rispettiva competenza, sono l’Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione e il Collegio Sindacale.

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

In materia di remunerazione l’Assemblea degli Azionisti:

- (i) delibera, con voto vincolante, in merito alla Politica di Remunerazione di cui alla prima sezione della Relazione ai sensi dell’art. 123-ter, comma 3-bis e comma 3-ter, del TUF e, con voto non vincolante, sulla seconda sezione della Relazione ai sensi dell’art. 123-ter, comma 6, del TUF;
- (ii) determina, all’atto della nomina e per tutta la durata del mandato, il compenso dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- (iii) delibera, su proposta del Consiglio di Amministrazione, su eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell’art. 114-bis del TUF.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione definisce la Politica sulla base della proposta formulata dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione e, unitamente al Comitato medesimo, sovrintende alla sua attuazione, determinando, coerentemente con essa, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato e sentito il Collegio Sindacale ai sensi dell’art. 22 dello statuto sociale. In particolare, il Consiglio assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella Politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione.

In aggiunta, il Consiglio delibera su eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari ai sensi dell’art. 114-bis del TUF e li sottopone alla approvazione dell’Assemblea degli Azionisti e, su delega di quest’ultima, provvede alla loro attuazione.

COLLEGIO SINDACALE

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell’art 2389 c.c. verificandone altresì la coerenza con la politica di remunerazione adottata dalla Società.

COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE

Al Comitato Nomine e Remunerazione sono affidati i seguenti compiti in materia di remunerazione:

- a) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia di politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- b) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- c) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione.

B. COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE ED EVENTUALI ULTERIORI MISURE VOLTE A EVITARE O GESTIRE I CONFLITTI D'INTERESSE

Con delibera del 16 marzo 2016, il Consiglio di Amministrazione della Società ha istituito, con efficacia dal primo giorno di negoziazione in Borsa delle azioni (e cioè dal 3 maggio 2016), il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, approvandone il relativo regolamento interno (da ultimo modificato in data 7 maggio 2021 per tenere conto delle previsioni del Codice di Corporate Governance) – a disposizione del pubblico e consultabile sul sito internet della Società <https://corporate.technogym.com/it/governance/management/comitati> e <https://corporate.technogym.com/it/archivio/governance/regolamenti-procedure> – che disciplina la composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato.

Il Consiglio di Amministrazione della Società nominato dall'Assemblea ordinaria degli azionisti del 5 maggio 2021, ha provveduto, nel corso della riunione consiliare del 7 maggio 2021, alla nomina dei nuovi componenti dei comitati endo-consiliari; pertanto, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione in carica, alla data di approvazione della presente Politica, è composto dai seguenti tre amministratori non esecutivi, di cui due indipendenti: Vincenzo Giannelli (amministratore indipendente, nominato in qualità di Presidente), Melissa Ferretti Peretti (amministratore indipendente, nominata in qualità di Vice Presidente del Comitato) e Luca Martines (amministratore indipendente). Si rammenta che, nella sua qualifica di comitato istituito in seno al Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine e Remunerazioni segue le sorti del Consiglio stesso e, pertanto, la sua scadenza nella attuale composizione è fissata alla data di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023, salva diversa determinazione.

Al Comitato Nomine e Remunerazione sono affidati, oltre ai compiti in materia di remunerazione indicati al paragrafo precedente, i seguenti compiti, in materia di nomine:

- a) formulare pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso – nonché sulla composizione dei comitati endo-consiliari – ed esprimere raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio di Amministrazione sia ritenuta opportuna, qualora richiesto dal Consiglio di Amministrazione;
- b) esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione in merito al numero massimo di incarichi di amministratore o sindaco in altre società quotate in mercati regolamentati (anche esteri), in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni che possa essere considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di amministratore dell'Emittente, tenendo conto della partecipazione degli amministratori ai comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione;

- c) esprimere raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione in merito ad eventuali fattispecie problematiche connesse all'applicazione del divieto di concorrenza previsto a carico degli amministratori dall'articolo 2390 del Codice Civile;
- d) compatibilmente con le disposizioni legislative e statutarie vigenti, proporre al Consiglio di Amministrazione candidati alla carica di amministratore nei casi di cooptazione; e
- e) effettuare l'istruttoria sulla predisposizione (e sull'aggiornamento) di un piano per la successione degli amministratori esecutivi della Società, qualora il Consiglio di Amministrazione stabilisca di adottare tale piano e, in tal caso, coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'attuazione di tale piano;
- f) esaminare e valutare l'adeguatezza le procedure per la successione del top management, qualora il Consiglio di Amministrazione stabilisca di adottarne;
- g) effettuare l'istruttoria, formulando pareri e proposte, al fine di individuare i candidati tra i quali saranno scelti quelli che comporranno la lista presentata dal consiglio uscente, qualora il Consiglio di Amministrazione uscente, compatibilmente con le disposizioni legislative e statutarie vigenti, valuti di presentare una lista di candidati per il rinnovo dell'organo amministrativo; e
- h) coadiuvare il Consiglio in relazione all'autovalutazione del Consiglio di Amministrazione e dei comitati endo-consiliari.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha facoltà di accesso alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può avvalersi, nei limiti stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, di consulenti esterni.

Al fine di sterilizzare eventuali conflitti di interesse, in conformità con la Raccomandazione n. 26 del Codice di Corporate Governance, nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardano la generalità dei componenti dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

C. CONSIDERAZIONE DEL COMPENSO E CONDIZIONI DI LAVORO DEI DIPENDENTI DELLA SOCIETÀ NELLA DETERMINAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

Il criterio di definizione di ogni pacchetto economico (remunerazione alternativa) (in Technogym) si fonda su (i) specializzazione professionale; (ii) ruolo organizzativo ricoperto; e (iii) responsabilità chiave del ruolo stesso.

Nella determinazione della Politica di Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si è tenuto conto, in modo armonico e coerente, delle retribuzioni e delle condizioni di lavoro dei dipendenti, evitando di generare situazioni di squilibrio ingiustificato.

Technogym si impegna ad offrire una remunerazione, fissa e variabile, in linea con il mercato esterno, che rispecchi le Job Responsibilities del ruolo ricoperto e valorizzi le competenze individuali oltre all'esperienza professionale di ciascun dipendente. La Società monitora periodicamente l'equità interna delle condizioni di lavoro e retributive, verificando la coerenza dei pacchetti retributivi delle risorse di pari livello e la

competitività esterna attraverso il confronto con il mercato.

La Società opera, inoltre, al fine di definire una strategia di selezione che tenga conto dei principi di diversità e inclusione, garantendo l'individuazione dei migliori talenti nel mercato esterno ed interno, nel rispetto del principio delle pari opportunità. Technogym si pone l'obiettivo di garantire pari opportunità di sviluppo e crescita professionale, secondo principi meritocratici volti altresì a contrastare il divario retributivo di genere, tematica, presente all'interno della politica di Diversity&Inclusion, per la quale la Società definirà, nel corso del 2023, un apposito piano d'azione sul quale resterà focalizzata per i prossimi cinque anni.

D. NOMINATIVO DEGLI ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Ai fini della definizione della presente Politica la Società non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti.

E. FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA DI REMUNERAZIONE, I PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE, LA DURATA E, IN CASO DI REVISIONE, DESCRIZIONE DEGLI EVENTUALI CAMBIAMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE RISPETTO ALL'ESERCIZIO PRECEDENTE E DI COME TALE REVISIONE TENGA CONTO DEI VOTI E DELLE VALUTAZIONI ESPRESSI DAGLI AZIONISTI NEL CORSO DI TALE ASSEMBLEA O SUCCESSIVAMENTE

La Politica di Remunerazione della Società è definita, anche in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, con l'obiettivo di (i) essere funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società promuovendo la creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo, (ii) attrarre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società e funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del business e allineare gli interessi del management con quelli della Società e degli Azionisti nel medio-lungo periodo.

La durata della presente Politica è annuale.

In sostanziale adesione alle raccomandazioni del Codice, la Politica di Remunerazione si fonda sui seguenti principi:

- a) un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva; la Società ritiene la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche anche nel caso in cui, con riferimento a questi ultimi, la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio;
- b) limiti massimi all'erogazione ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della parte variabile (di breve, medio e lungo periodo), differenziati in base al ruolo ricoperto dal singolo nell'ambito della Società e alla sua capacità di incidere sui risultati della Società e del Gruppo. In particolare, la

componente variabile di breve periodo rappresentata dall'MBO 2023 (in merito si rinvia al Paragrafo F.1.1) non può eccedere il 60% della retribuzione annuale lorda, mentre la componente variabile di medio termine del singolo piano di incentivazione (in merito si rinvia al Paragrafo F.1.2) non può eccedere il 25% della retribuzione annua lorda.

Quanto invece alla componente variabile di lungo termine rappresentata dal Piano Challenge (in merito si rinvia al Paragrafo F.1.2), questa non potrà essere superiore a 7 volte la retribuzione annua lorda;

- c) gli obiettivi di performance sia di breve termine, sia di medio e lungo termine sono predeterminati, misurabili e coerenti con gli obiettivi strategici della Società;
- d) gli obiettivi di breve termine sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non prettamente finanziari (come, ad esempio, il Net promoter Score, l'Employee Satisfaction Index, o KPIs relativi al pillar Social ESG).

La componente variabile della retribuzione si compone di: (i) una porzione legata a criteri di breve termine (Management by Objectives – MBO, basato sul raggiungimento di risultati annuali di Gruppo e individuali, tra cui possono essere individuati anche KPI di sostenibilità per singola area di competenza) e (ii) una porzione legata a criteri di medio-lungo termine (LTIP e Piano Challenge).

Per quanto riguarda gli obiettivi sia di breve termine che di lungo termine, che saranno individuati come KPI, verranno definiti in modo sicuramente sfidante in relazione al contesto di mercato.

La componente variabile nella sua interezza e al livello minimo, rappresenta circa il 60% della retribuzione globale annua lorda. Con retribuzione globale annua lorda si intende la somma della retribuzione annua lorda, più il livello minimo di accesso dell'MBO, il rateo annuo del LTIP al livello minimo ed il rateo annuo del Piano Challenge al valore minimo (ipotizzando quindi che il relativo premio venga erogato nel 2025).

Vi è differimento tra il momento della maturazione del diritto alla, e la corresponsione della, componente variabile sia per quanto concerne la componente variabile di breve e di lungo periodo, sia per quanto concerne l'assegnazione delle azioni relative alla componente variabile di medio periodo. Il pagamento dell'eventuale premio: (i) relativo agli obiettivi di breve termine avviene almeno quattro mesi dopo la chiusura delle competenze dei relativi obiettivi di performance; (ii) relativo agli obiettivi di cui al Piano Challenge (come *infra* definito) avviene entro quattro mesi dall'approvazione del bilancio consolidato dell'anno di raggiungimento dei target di cui al piano medesimo. L'assegnazione delle eventuali azioni relative agli obiettivi di medio termine avviene almeno sei mesi dopo la chiusura delle competenze dei relativi obiettivi di performance. In tutti i casi, i Dirigenti con Responsabilità Strategica devono essere in forza al momento dell'erogazione (e non solo della maturazione del relativo diritto) per poter ricevere il premio.

Per gli amministratori non esecutivi e indipendenti la remunerazione è finalizzata a riconoscere l'impegno richiesto e non prevede componenti variabili correlati alla performance.

Rispetto alla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 4 maggio 2022, è stata inserita al Paragrafo F.1.2 che segue la descrizione del nuovo piano di incentivazione di medio termine, 2023-2025, che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022. Rispetto ai piani di incentivazione di medio termine in essere, l'unico elemento di novità di cui al piano 2023-2025 (qualora approvato) è dato dalla inclusione, tra gli Obiettivi di Performance, di un KPI rappresentato dall'aumento nel 2025 della percentuale del genere meno rappresentato all'interno del management rispetto all'anno 2022 e dalla riduzione entro il 2025 del gap retributivo tra il genere più

rappresentato e il genere meno rappresentato rispetto all'esercizio 2022.

La Società riconosce l'importanza delle indicazioni e valutazioni espresse dagli stakeholders in merito alle politiche retributive. Anche al fine di tener conto delle indicazioni di proxy advisors, già nella politica dello scorso anno, la Società ha fornito un maggior livello di dettaglio circa i criteri di calcolo da utilizzarsi, in applicazione del CCNL, per la determinazione dell'ammontare dell'indennità per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche in caso di cessazione del rapporto di lavoro (in merito si rinvia al Paragrafo M. che segue) e ha introdotto un cap al bonus che può essere riconosciuto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche in attuazione del piano di continuità (c.d. *stability plan*).

In aggiunta, relativamente alla scelta di riconoscere al Presidente e Amministratore Delegato esclusivamente un compenso in misura fissa, la Società conferma le valutazioni già effettuate sul punto: la previsione in favore di quest'ultimo di meccanismi di incentivazione finalizzati a trattenere e motivare il Presidente e Amministratore Delegato è stata ritenuta non necessaria fintanto che tali cariche siano attribuite a Nerio Alessandri alla luce del fatto che il rapporto proprietario in essere con la Società garantisce di per sé l'allineamento degli interessi di quest'ultimo con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per tutti gli azionisti e gli stakeholders. Valutazioni analoghe valgono anche per la carica di Vice-Presidente esecutivo attribuita a Pierluigi Alessandri.

F. DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE CON PARTICOLARE RIGUARDO ALL'INDICAZIONE DEL RELATIVO PESO NELL'AMBITO DELLA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA E DISTINGUENDO TRA COMPONENTI VARIABILI DI BREVE E DI MEDIO LUNGO PERIODO

Tenuto conto dei criteri e delle finalità perseguite dalla Politica, il pacchetto retributivo si articola nelle seguenti componenti:

- i) per Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche – parte fissa, che deve ricompensare le responsabilità affidate, l'esperienza e le competenze distintive possedute e dovrà essere competitiva sul mercato, in modo da garantire un adeguato livello di *retention*;
- ii) per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è presente, come componente fissa, il Patto di Non Concorrenza (PNC), pagato mensilmente durante la loro collaborazione con la Società; il PNC corrisponde ad un massimo del 25% della loro retribuzione fissa e copre fino ad un massimo di 5 anni dal termine della collaborazione con la Società;
- iii) per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche – parte variabile annuale, che deve garantire un collegamento diretto tra remunerazione e risultati di performance ed è finalizzata a premiare il raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali (c.d. MBO – Management by Objectives) e/o premi *una tantum* legati a risultati straordinari e/o progetti specifici non ricorrenti. I suddetti premi *una tantum* non potranno rappresentare più del 25% della retribuzione annuale lorda del singolo Dirigente con Responsabilità Strategica.
- iv) per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche – parte variabile a medio termine, che assicura la crescita di valore dell'impresa e il conseguimento di risultati sostenibili nel tempo, anche al di là di quanto definito di anno in anno in sede di budget, la fidelizzazione delle risorse chiave e l'allineamento degli obiettivi del management con quelli degli Azionisti;

- v) per alcune posizioni – tra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche – parte variabile di medio-lungo termine al fine di allineare l’interesse della Società al raggiungimento di determinati risultati finanziari tramite il coinvolgimento e l’impegno di top manager, allineando quindi l’interesse del management con quello degli azionisti, oltreché al fine di fidelizzare e attrarre risorse chiave per il business;
- vi) per alcune posizioni – tra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche – può essere definito un piano di continuità (*stability plan*) che premia la permanenza in azienda indipendentemente da indicatori di performance aziendali o individuali attraverso l’erogazione di bonus monetari a scadenze predeterminate che in ogni caso non potrà superare il 25% della retribuzione annua lorda;
- vii) per Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche – adeguata offerta di benefit, secondo quanto suggerito dalle prassi di mercato di riferimento.

Si procede nel seguito con la puntuale descrizione delle politiche di incentivo a breve, medio e lungo termine implementate e/o che si prevede di implementare nel corso del 2023 dalla Società, rappresentate da una componente variabile monetaria (Piano MBO), una componente variabile monetaria di medio-lungo termine (Piano Challenge) ed una componente variabile basata su strumenti finanziari di medio termine.

E.1.1 IL PIANO MBO DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La componente variabile annuale della remunerazione è calcolata secondo modalità stabilite nel Piano MBO 2023; tale piano è definito sulla base di obiettivi (target) da raggiungere nell’anno e dei parametri (KPIs) con cui tali obiettivi sono misurati.

Il Piano MBO 2023 ha una funzione di incentivazione di breve periodo ed è basato sul raggiungimento di risultati annuali di Gruppo e individuali. Le linee guida e le politiche del sistema premiante sono definite dal Presidente del Consiglio di Amministrazione coerentemente alla Strategia di sviluppo dell’Azienda. Gli indicatori economici su cui si basa la valutazione delle performance aziendali al fine di individuare il compenso variabile attribuito ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono l’Ebit ed il Free Cash Flow (“**FCF**”) del Gruppo.

In particolare, l’attribuzione del premio è subordinata al raggiungimento di entrambi gli obiettivi minimi di Ebit e FCF di Gruppo (Gate). Qualora tali obiettivi minimi risultino raggiunti, il premio riconosciuto a ciascun dirigente strategico sarà determinato in funzione del conseguimento di ulteriori obiettivi sia di Gruppo (ugualmente parametrati sul raggiungimento di determinati valori di Ebit e FCF) che individuali. Gli obiettivi individuali possono riguardare la performance economica dell’unità/funzione di appartenenza, la realizzazione di specifici progetti, la *customer satisfaction*, obiettivi di sostenibilità specifici per singola area di competenza e, in generale, obiettivi di efficientamento dell’area di attività.

Il premio, ove risulti spettante, a seguito dell’approvazione del bilancio di esercizio 2023 e sulla base degli indicatori economico finanziari determinati a chiusura dell’esercizio 2023, sarà erogato contestualmente al riconoscimento delle competenze del mese di aprile 2024 (nel caso in cui non fosse completata la consuntivazione, il riconoscimento avverrà nei mesi successivi). L’effettiva erogazione del premio è comunque subordinata alla permanenza in forza del beneficiario alla data del 30 aprile 2024.

Di seguito si riportano le principali condizioni del Piano MBO Technogym:

Destinatari	Gate (attivazione sistema)	Peso degli Obiettivi
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Ebit e FCF di Gruppo	KPIs di Gruppo: max 90% KPIs Individuali: min 10%

Qualora vengano raggiunti i termini di accesso (Gate) si calcola il raggiungimento puntuale dei KPIs di Gruppo e Individuali come di seguito descritto.

Il raggiungimento dell'85% dei target prefissati consente il conseguimento di un premio pari al livello di accesso.

Il raggiungimento del 100% dei target prefissati consente il conseguimento di un premio pari al livello di riferimento minimo.

Il raggiungimento del 150% dei target prefissati consente il conseguimento di un premio pari al livello massimo.

Un punteggio compreso nell'intervallo 85%-100% e nell'intervallo 100%-150% consente il conseguimento di un premio linearmente proporzionale ai valori relativi al singolo Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Il valore del premio annuale ha un peso inferiore alla retribuzione annua lorda e, in caso di over performance del beneficiario, può raggiungere al massimo il 60% della stessa.

Si precisa inoltre che nella definizione della consuntivazione degli obiettivi di performance, si fa riferimento a dati di bilancio, non così come approvati dai competenti organi sociali, ma a risultati "rettificati" ("adjusted"), ovvero depurati delle componenti straordinarie.

F.1.2 PIANI DI INCENTIVAZIONE A MEDIO TERMINE

La Società ha in essere due piani di incentivazione di medio termine: il primo per il periodo 2021-2023e il secondo per il periodo 2022-2024. Per le caratteristiche dei piani si rimanda ai documenti informativi relativi ai piani medesimi approvati, rispettivamente, dall'assemblea dei soci del 5 maggio 2021 e del 4 maggio 2022.

All'assemblea ordinaria convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022 sarà sottoposta l'approvazione di un nuovo piano di incentivazione di medio termine destinato anche a Dirigenti con Responsabilità Strategiche per gli anni 2023-2025, basato sull'attribuzione del diritto a ricevere azioni a titolo gratuito in caso di raggiungimento di determinati obiettivi di performance della Società ("**Piano 2023-2025**").

Le principali caratteristiche del Piano 2023-2025 sono:

- (i) obiettivi di performance predeterminati e individuati nella performance economico finanziaria della Società, calcolati con riferimento a:
 - l'Utile Netto Cumulato per il periodo 2023-2025, e
 - il Free Cash Flow Cumulato per il periodo 2023-2025 (ovvero la sommatoria del Free Cash Flow di Gruppo dei tre esercizi compresi nel *vesting period*);
 - Aumento nel 2025 della percentuale del genere meno rappresentato donne all'interno del management rispetto all'anno 2022;
 - Riduzione entro il 2025 del gap retributivo tra il genere più rappresentato e il genere meno rappresentato rispetto all'esercizio 2022;

- (ii) un periodo di maturazione (*vesting period*) triennale del diritto ad ottenere le azioni rivenienti dalla maturazione del diritto assegnato;
- (iii) vincolo di intrasferibilità delle azioni (c.d. lock-up) per un periodo di 12 mesi dalla data di attribuzione delle azioni rivenienti dal piano, fatta salva la possibilità di cedere la percentuale di azioni prevista nel piano al fine di provvedere al pagamento delle imposte sul premio maturato ⁽¹⁾.

I beneficiari del Piano 2023-2025 saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione tra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché tra altri dipendenti o collaboratori della Società o del Gruppo che ricoprono ruoli ritenuti strategici dalla Società.

Il numero di azioni attribuite dal Consiglio di Amministrazione al termine del periodo di *vesting* è determinato in funzione del raggiungimento degli obiettivi di performance sulla base della percentuale della retribuzione annua lorda predeterminata dal Consiglio di Amministrazione e a condizione del raggiungimento dell'80% dell'obiettivo di performance. Le azioni saranno assegnate ai beneficiari, subordinatamente al verificarsi delle condizioni previste nel piano medesimo, entro il 60° giorno successivo all'approvazione del bilancio consolidato di Gruppo al 31 dicembre 2025. Al momento dell'assegnazione è fatta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di erogare al beneficiario una somma in denaro pari al controvalore delle azioni a cui avrebbe avuto diritto secondo i criteri indicati nel Piano qualora non sia consentito, per motivi di natura regolamentare, assegnare al beneficiario strumenti finanziari.

Avendo il Piano l'obiettivo di fidelizzazione e di *retention*, la cessazione del rapporto di lavoro per ragioni diverse dalle fattispecie di "good leaver", determina la decadenza dei beneficiari da ogni diritto ad essi spettante ai sensi del piano.

Il Piano 2023-2025 prevede una clausola di claw back ai sensi della quale, qualora entro i successivi 24 mesi dalla data di assegnazione delle Azioni, fosse accertato che il raggiungimento degli Obiettivi di Performance sia stato determinato sulla base di dati che si siano rivelati errati o fosse accertato che il beneficio non fosse spettante, dovrà essere restituita la somma corrispondente al valore delle azioni al momento dell'assegnazione delle stesse, con modalità tali da neutralizzare in ogni caso eventuali effetti finanziari negativi per il beneficiario.

La componente di remunerazione variabile per i beneficiari del piano, a conclusione del ciclo triennale, non può eccedere il 65% della retribuzione annua lorda dell'anno di attribuzione al singolo beneficiario del diritto di ricevere le Azioni (calcolato sulla base del valore delle azioni nel mese precedente alla data di attribuzione del diritto a ricevere le Azioni).

Si precisa inoltre che nella definizione della consuntivazione degli obiettivi di performance, si fa riferimento a dati di bilancio, non così come approvati dai competenti organi sociali, ma a risultati "rettificati" ("adjusted"), ovvero depurati delle componenti straordinarie.

F.1.3 IL PIANO CHALLENGE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Per alcuni dei Dirigenti con Responsabilità Strategica sarà attribuito il diritto alla partecipazione al piano di incentivazione monetario di lungo termine denominato "Challenge" (il "**Piano Challenge**") già previsto dalla Politica di Remunerazione di cui all'esercizio 2022 approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 4 maggio 2022, destinato a taluni beneficiari che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione anche tra soggetti

⁽¹⁾ Con riferimento ai piani di incentivazione già approvati dall'Assemblea degli Azionisti negli esercizi precedenti e ancora in essere: (i) il periodo di vesting è sempre triennale e (ii) il vincolo di intrasferibilità delle azioni (c.d. lock-up) è di 12 mesi per il Piano 2021-2023, per il Piano 2022-2024 e per il Piano 2023-2025 (quest'ultimo qualora approvato), sempre fatta salva la percentuale di azioni prevista nei singoli piani al fine di provvedere al pagamento delle imposte.

diversi dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in base alla capacità degli stessi di incidere sul raggiungimento di taluni obiettivi di risultato della Società nel lungo termine (“**Target**”).

Il riconoscimento del premio di cui al Piano Challenge, che avverrà *pro rata temporis*, è subordinato al raggiungimento di Target di Fatturato, Ebit e Free Cash Flow di Gruppo, da raggiungere nel biennio 2024-2025, che saranno determinati dal Consiglio di Amministrazione sulla base di previsioni economico-finanziarie.

Qualora i Target fossero raggiunti nell’esercizio 2024, il relativo premio sarà erogato in favore dei beneficiari in misura pari al 100% dello stesso; qualora, invece, i Target fossero raggiunti nell’esercizio 2025, il relativo premio sarà erogato in favore dei beneficiari fino ad un massimo del 75%. In ogni caso, il premio non potrà essere superiore a 7 volte la Retribuzione Annuale Lorda (RAL) del beneficiario interessato.

Il premio legato al raggiungimento dei Target sarà pagato entro 12 (dodici) mesi dall’approvazione del bilancio consolidato dell’anno di raggiungimento dei Target stessi.

Avendo il Piano Challenge l’obiettivo di fidelizzazione e di retention, la cessazione del rapporto di lavoro per ragioni connesse alle fattispecie che saranno determinate dal Consiglio di Amministrazione, determina la decadenza dei beneficiari da ogni diritto ad essi spettante ai sensi del Piano Challenge.

Il Piano Challenge prevede una clausola di claw back ai sensi della quale, qualora entro i successivi 24 mesi dalla data di assegnazione del premio, fosse accertato che il raggiungimento dei Target sia stato determinato sulla base di dati che si siano rivelati errati o fosse accertato che il premio non fosse spettante, dovrà essere restituita la somma corrispondente al premio.

F.2 LA POLITICA DI REMUNERAZIONE CON RIFERIMENTO ALLE SINGOLE POSIZIONI RILEVANTI

F.2.1 LA REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE / AMMINISTRATORE DELEGATO

Parte fissa

La remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato è rappresentata dalla componente fissa nel rispetto dei limiti fissati dalla delibera dell’Assemblea degli Azionisti, anche in considerazione delle deleghe ad esso attribuite. Non è prevista l’attribuzione di gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute consiliari.

Parte variabile annuale

Per il Presidente e Amministratore Delegato non è prevista la partecipazione ai piani di incentivazione variabili annuali.

Incentivazione a medio-lungo termine

Per il Presidente e Amministratore Delegato non è prevista la partecipazione ai piani di incentivazione a medio-lungo termine.

Benefits

Nell’ambito dei benefici non monetari sono compresi l’uso dell’autovettura e del telefono cellulare aziendale nonché la stipula, ad esclusivo carico della Società, di ogni più adeguata polizza assicurativa a copertura della

responsabilità civile di amministratori e dirigenti c.d. D&O (Directors' and Officers' Liability Insurance), e copertura assicurativa per il rimborso spese mediche e infortuni professionali ed extra professionali.

F.2.2 LA REMUNERAZIONE DEL VICE PRESIDENTE

Parte fissa

La remunerazione del Vice Presidente è rappresentata dalla componente fissa nel rispetto dei limiti fissati dalla delibera dell'Assemblea degli Azionisti anche in considerazione delle deleghe ad esso attribuite. Non è prevista l'attribuzione di gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute consiliari.

Parte variabile annuale

Per il Vice Presidente non è prevista la partecipazione ai piani di incentivazione variabili annuali.

Incentivazione a medio-lungo termine

Per il Vice Presidente non è prevista la partecipazione ai piani di incentivazione variabili a medio-lungo termine.

Benefits

Nell'ambito dei benefici non monetari sono compresi l'uso dell'autovettura e del telefono cellulare aziendale nonché la stipula, ad esclusivo carico della Società, di ogni più adeguata copertura assicurativa a copertura della responsabilità civile di amministratori e dirigenti c.d. D&O (Directors' and Officers' Liability Insurance), e copertura assicurativa per il rimborso spese mediche e infortuni professionali ed extra professionali.

F.2.3 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI DIVERSI DA PRESIDENTE / AMMINISTRATORE DELEGATO E VICE-PRESIDENTE

Parte fissa

La componente fissa della retribuzione degli Amministratori esecutivi è deliberata dall'Assemblea degli Azionisti e dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile e prevede un compenso annuale lordo predeterminato per l'intero periodo di permanenza in carica dell'Amministratore commisurato all'impegno richiesto e da corrispondersi *pro rata temporis* in funzione dell'effettiva permanenza in carica. È inoltre prevista l'attribuzione di gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute consiliari.

Parte variabile annuale

Per gli Amministratori Esecutivi non è prevista la partecipazione ai piani di incentivazione variabili annuali.

Incentivazione a medio-lungo termine

Per gli Amministratori esecutivi non è prevista la partecipazione ai piani di incentivazione variabili di medio-lungo termine.

Benefits

Nell'ambito dei benefici non monetari generalmente riconosciuti agli Amministratori Esecutivi è compresa la polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile di amministratori e dirigenti c.d. D&O (Directors' and Officers' Liability Insurance).

F.2.4 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori Indipendenti è determinata in misura fissa e, in osservanza della Raccomandazione n. 29 del Codice, prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all’impegno richiesti dai compiti a loro attribuiti in seno all’organo di amministrazione e nei comitati consiliari; tale compenso non è legato a obiettivi di *performance*. È inoltre prevista l’attribuzione di gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute consiliari.

La Società stipula, inoltre, a proprio carico e a beneficio degli amministratori non esecutivi polizze assicurative a copertura della responsabilità civile di amministratori e dirigenti c.d. D&O (Directors’ and Officers’ Liability Insurance).

F.2.5 LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Parte fissa

La parte fissa del compenso è coerente con le retribuzioni individuate dalla Società in linea con il mercato ed è articolata in modo tale da remunerare adeguatamente le competenze, l’impegno e l’attività prestata su base continuativa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nella remunerazione fissa totale dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche potranno essere eventualmente presi in considerazione le *housing allowance* e, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che ricoprono l’incarico di Amministratore nelle società controllate, gli ulteriori compensi e indennità di carica in misura tale da remunerare adeguatamente l’impegno richiesto dalla carica.

Parte variabile annuale

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche partecipano al piano di incentivazione annuale MBO 2023 come descritto nel Paragrafo F.1.1 e/o premi *una tantum* legati a risultati straordinari e/o impegni progettuali specifici non ricorrenti (bonus).

Per alcune posizioni – tra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche – può essere definito un piano di continuità (*stability plan*) che premia la permanenza in azienda indipendentemente da indicatori di performance aziendali o individuali attraverso l’erogazione di bonus a scadenze predeterminate che in ogni caso non potrà superare il 25% della retribuzione annua lorda.

Incentivazione a medio-lungo termine

Per contribuire alla creazione di valore nel medio lungo periodo, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono altresì destinatari dei piani di incentivazione di medio termine descritti nel Paragrafo F.1.2.

Alcuni tra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche saranno altresì destinatari del nuovo piano di incentivazione di lungo termine denominato “Challenge”, come descritto nel Paragrafo F.1.3 che precede.

Benefits

A tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche vengono assegnati inoltre una serie di benefit, tra cui, in particolare, l’auto aziendale e il telefono cellulare. Tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno inoltre le seguenti coperture assicurative: D&O (Directors’ and Officers’ Liability Insurance), polizza vita, copertura assicurativa per il rimborso spese mediche e infortuni professionali ed extra professionali.

E.2.6 LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

Il Presidente del Collegio Sindacale e i Sindaci Effettivi sono remunerati con un compenso annuale lordo deliberato dall'Assemblea all'atto della nomina per l'intero periodo di permanenza in carica adeguato alla competenza, professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto, alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società e alla sua situazione, da corrispondersi *pro rata temporis* in funzione dell'effettiva permanenza in carica. Al Presidente del Collegio Sindacale e ai Sindaci Effettivi compete altresì il rimborso delle spese per l'espletamento della carica.

La Società stipula inoltre a proprio carico e a beneficio del Presidente del Collegio Sindacale e dei Sindaci Effettivi polizze assicurative a copertura della responsabilità civile di amministratori e dirigenti c.d. D&O (Directors' and Officers' Liability Insurance).

Non sono previste componenti variabili della remunerazione, bonus, gettoni di presenza e altri incentivi, né benefici non monetari.

G. POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI

È prevista l'attribuzione di benefici non monetari definiti in linea con la prassi e in modo congruo rispetto alla carica e al ruolo ricoperti. Nell'ambito dei benefici non monetari sono compresi l'uso dell'autovettura, le polizze vita, le polizze infortuni e le coperture sanitarie integrative.

Per la descrizione dei benefici non monetari si rimanda a quanto indicato, per ciascuna posizione, nel precedente Paragrafo F.2.

H. CON RIFERIMENTO ALLE COMPONENTI VARIABILI, DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE IN BASE AI QUALI VENGONO ASSEGNATE, DISTINGUENDO TRA COMPONENTI VARIABILI DI BREVE E DI MEDIO LUNGO TERMINE, E INFORMAZIONI SUL LEGAME TRA LA VARIAZIONE DEI RISULTATI E LA VARIAZIONE DELLA REMUNERAZIONE.

Si rinvia a quanto descritto nel precedente Paragrafo F.

I. CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ALLA BASE DELL'ASSEGNAZIONE DI AZIONI, OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE E MISURA DELLA COMPONENTE VARIABILE DI CUI È PREVISTA L'EROGAZIONE IN FUNZIONE DEL LIVELLO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Si rinvia a quanto descritto nel precedente Paragrafo F.

J. INFORMAZIONI VOLTE A EVIDENZIARE IL CONTRIBUTO DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E IN PARTICOLARE DELLA POLITICA IN MATERIA DI COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE, ALLA STRATEGIA AZIENDALE, AL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE E ALLA SOSTENIBILITÀ

Come descritto nei precedenti Paragrafi E. ed F., la Politica di Remunerazione persegue la creazione di valore

per la Società e i suoi Azionisti in modo sostenibile.

Coerentemente con tale finalità, la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è strutturata in modo tale da:

- i) bilanciare la remunerazione fissa e la remunerazione variabile con l'obiettivo di creare valore in modo sostenibile per l'azienda;
- ii) raccordare la retribuzione variabile al raggiungimento di obiettivi operativi e finanziari allineati con la creazione di valore e i risultati effettivi raggiunti dall'azienda;
- iii) riconoscere adeguate remunerazioni per attrarre, motivare e trattenere persone dotate delle qualità individuali e professionali necessarie per il perseguimento e il raggiungimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del business della Società e del gruppo Technogym.

Il LTIP e il Piano Challenge rappresentano l'espressione massima della politica di remunerazione variabile a medio e lungo termine dell'azienda, in quanto coprono un orizzonte temporale pluriennale ed i KPI sui quali tali meccanismi di incentivazione si fondano, rappresentati da specifici parametri finanziari, forniscono una chiara rappresentazione della volontà della Società di perseguire la sostenibilità economica dell'azienda nel medio e lungo termine e allinea gli interessi dei manager con quelli degli azionisti.

K. TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (C.D. VESTING PERIOD), SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO, CON INDICAZIONE DEI PERIODI DI DIFFERIMENTO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI E MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST

Con riferimento ai termini di maturazione dei diritti alla remunerazione di cui ai piani di incentivazione a medio termine e al Piano 2023-2025 che verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, si rinvia a quanto indicato nel Paragrafo F.1.2.

Con riferimento alla componente variabile di medio termine e di lungo termine, è prevista l'applicazione del c.d. claw back, come indicato, rispettivamente, nel Paragrafo F.1.2 e nel Paragrafo F.1.3.

L. INFORMAZIONI SULLE CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE, CON INDICAZIONE DEI PERIODI DI MANTENIMENTO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI

Sia nei piani di incentivazione in essere che nel Piano 2023-2025 che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022 sono previsti impegni di lock up a carico dei beneficiari per un periodo di 12 mesi nel Piano 2021-2023, nel Piano 2022-2024 e nel Piano 2023-2025, fatta salva la percentuale di azioni prevista nei singoli piani al fine di provvedere al pagamento delle imposte, come indicato nel Paragrafo F.1.2.

M. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La Politica non prevede la corresponsione di indennità in favore degli amministratori e/o dei sindaci in caso di

cessazione anticipata della carica.

Per quanto concerne i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, troverà applicazione quanto disposto in materia dal CCNL agli stessi applicabile, come di seguito riepilogato.

In caso di licenziamento riconosciuto ingiustificato², gli importi dovuti in aggiunta al preavviso sono stabiliti in funzione dell'anzianità aziendale e precisamente si prevede l'erogazione di:

- 4 mensilità fino a due anni di anzianità aziendale;
- da 4 a 8 mensilità oltre a due e sino a sei anni di anzianità aziendale;
- da 8 a 12 mensilità oltre i sei e sino a dieci anni di anzianità aziendale;
- da 12 a 18 mensilità oltre i dieci e sino a quindici anni di anzianità aziendale;
- da 18 a 24 mensilità oltre quindici anni di anzianità aziendale.

Restano ferme le previsioni di cui ai piani di incentivazione (monetari e basati su strumenti finanziari) adottati dalla Società in relazione agli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito degli stessi.

N. INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE

Come indicato nel precedente Paragrafo G. e, per ciascuna posizione, nel precedente Paragrafo F.2, i benefici non monetari possono includere polizze assicurative a copertura della responsabilità civile di amministratori e dirigenti c.d. D&O (Directors' and Officers' Liability Insurance), polizze vita, polizze infortuni, coperture sanitarie integrative e coperture di altra natura.

O. POLITICA RETRIBUTIVA SEGUITA CON RIFERIMENTO: (I) AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, (II) ALL'ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI E (III) ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI

Come indicato nel precedente Paragrafo E., per gli amministratori non esecutivi e indipendenti la remunerazione è finalizzata a riconoscere l'impegno richiesto e non prevede componenti variabili correlate alla performance, oltre a gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

La Politica prevede l'attribuzione di un compenso aggiuntivo in misura fissa a favore degli Amministratori non Esecutivi e agli Amministratori Indipendenti che facciano parte dei Comitati costituiti in seno al Consiglio per remunerare adeguatamente l'attività e l'impegno aggiuntivi messi a disposizione e a beneficio della Società.

Per ulteriori informazioni e per le informazioni relative alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, si rinvia a quanto descritto nel precedente Paragrafo F.

P. INDICAZIONI CIRCA L'EVENTUALE UTILIZZO, QUALE RIFERIMENTO, DI POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ COME RIFERIMENTO

² Ferma restando la diversa disciplina applicabile in caso di licenziamenti collettivi di cui all'art. 16 della legge 30 ottobre 2014 n. 161.

Ai fini della determinazione della Politica non sono state utilizzate come riferimento politiche retributive di specifiche società.

Q. ELEMENTI DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE AI QUALI, IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI, È POSSIBILE DEROGARE E LE EVENTUALI ULTERIORI CONSIZIONI PROCEDURALI IN BASE ALLE QUALI LA DEROGA PUÒ ESSERE APPLICATA

Al verificarsi di circostanze eccezionali ai sensi dell'art. 123-ter comma 3-bis del D.Lgs. 58 del 1998, è possibile derogare alla presente Politica, con particolare riferimento alla previsione e/o all'entità di trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, trovando applicazione, in tal caso, le disposizioni della procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate.

Per circostanze eccezionali si intendono a titolo esemplificativo e non esaustivo (i) la necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisti, l'Amministratore Delegato e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, laddove i vincoli contenuti nella Politica approvata potrebbero limitare le possibilità delle società di attrarre manager con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa; o (ii) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di performance della Politica di riferimento ovvero l'acquisizione di un business significativo non ricompreso nella Politica.

SEZIONE II – INFORMATIVA SULL’ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

INTRODUZIONE

La presente sezione è composta da:

1. una prima parte, che fornisce una rappresentazione in forma descrittiva sintetica dei compensi di competenza dell’esercizio 2022 degli Amministratori, i Sindaci e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (per questi ultimi le informazioni sono fornite a livello aggregato in quanto non sussistono i presupposti richiesti dalla normativa vigente per la *disclosure* su base individuale);
2. una seconda parte, che riporta in forma tabellare le remunerazioni suindicate.

I. PRIMA PARTE

Consiglio di amministrazione

Remunerazione Fissa

A seguito della nomina del Consiglio di Amministrazione da parte dell’Assemblea degli Azionisti, gli Amministratori hanno percepito il compenso fisso determinato dall’Assemblea degli Azionisti tenutasi il 5 maggio 2021 e dal Consiglio di Amministrazione medesimo. In particolare:

- in data 5 maggio 2021, l’Assemblea degli Azionisti della Società ha determinato: (i) il compenso del Consiglio di Amministrazione, per tutto il periodo di durata del mandato, in complessivi massimi Euro 9.500.000,00 (novemilionicinquecentomila/00), al lordo delle ritenute di legge, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragioni d’ufficio, essendo inclusi in tale importo complessivo i compensi per gli amministratori investiti di particolari cariche, che verranno determinati dal Consiglio di Amministrazione a norma dell’art. 2389, comma 3, del codice civile anche con riferimento ai compensi per la nomina e la partecipazione ai comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione medesimo, restando esclusi da tale importo complessivo gli eventuali compensi da erogare in virtù di eventuali piani di incentivazione futuri e (ii) il compenso minimo per ciascun consigliere, compreso nel suddetto ammontare massimo, in Euro 25.000,00 (venticinquemila/00) lordi annui, fermi restando gli ulteriori compensi per i Consiglieri investiti di particolari cariche.
- il Consiglio di Amministrazione della Società, tenutosi in data 30 giugno 2021, ha deliberato:
 - (i) l’attribuzione a ciascun Amministratore, diverso dal Presidente / Amministratore Delegato e dal Vice Presidente, un compenso annuo lordo pari a Euro 30.000,00 (trentamila/00) per ciascuno degli anni di durata della carica, da corrispondersi *pro rata temporis*, in funzione dell’effettiva permanenza in carica, oltre ad un gettone di presenza pari a Euro 1.000,00 (mille/00) lordi per la partecipazione a ciascuna riunione consiliare;
 - (ii) l’attribuzione di un compenso annuale lordo al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato pari ad Euro 1.500.000,00, (unmilioneicinquecentomila/00) per ciascuno degli anni di durata della carica da corrispondersi *pro rata temporis* in funzione dell’effettiva permanenza in carica;

- (iii) l'attribuzione di un compenso annuale lordo al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione pari ad Euro 500.000,00 (cinquecentomila/00), per ciascuno degli anni di durata della carica da corrispondersi *pro rata temporis* in funzione dell'effettiva permanenza in carica.

Remunerazione variabile

Per i membri del Consiglio di Amministrazione non sono previsti compensi variabili né piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Benefici non monetari

Nell'ambito dei benefici non monetari corrisposti al Presidente / Amministratore Delegato e al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società sono compresi l'uso dell'autovettura e del telefono cellulare aziendale, nonché la stipula, ad esclusivo carico della Società, di ogni più adeguata polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile di amministratori e dirigenti (c.d. D&O, Directors' and Officers' Liability Insurance), ivi inclusa la responsabilità civile da prospetto informativo, e la copertura assicurativa per il rimborso spese mediche e infortuni professionali ed extra professionali.

Con riferimento agli amministratori esecutivi, la Società ha stipulato una polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile di amministratori e dirigenti (c.d. D&O, Directors' and Officers' Liability Insurance).

Componenti dei comitati

Remunerazione Fissa

Il Consiglio di Amministrazione tenutosi il 30 giugno 2021 ha deliberato, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, di attribuire i seguenti compensi:

- all'Amministratore investito della carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità un compenso lordo annuale di Euro 15.000,00 (quindicimila/00), da corrispondersi *pro rata temporis*, in funzione dell'effettiva permanenza in tale carica, in aggiunta al compenso annuale fisso per la carica di Amministratore e al compenso eventualmente allo stesso spettante in qualità di Presidente, Vice Presidente o membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- all'Amministratore investito della carica di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione un compenso lordo annuale di Euro 15.000,00 (quindicimila/00), da corrispondersi *pro rata temporis*, in funzione dell'effettiva permanenza in tale carica, in aggiunta al compenso annuale fisso per la carica di Amministratore spettante allo stesso e al compenso eventualmente allo stesso spettante in qualità di Presidente, Vice Presidente o membro del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità;
- a ciascun Amministratore investito della carica di Vice Presidente o membro del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità un compenso lordo annuale di Euro 10.000,00 (diecimila/00), da corrispondersi *pro rata temporis*, in funzione dell'effettiva permanenza in tale carica, in aggiunta al compenso annuale fisso per la carica di Amministratore e al compenso eventualmente allo stesso spettante in qualità di presidente, Vice Presidente o membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- a ciascun Amministratore investito della carica di Vice Presidente o membro del Comitato per le

Nomine e la Remunerazione un compenso lordo annuale di Euro 10.000,00 (diecimila/00), da corrispondersi *pro rata temporis*, in funzione dell'effettiva permanenza in tale carica, in aggiunta al compenso annuale fisso per la carica di Amministratore e al compenso eventualmente allo stesso spettante in qualità di Presidente, Vice Presidente o membro del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità;

- a ciascun Amministratore investito della carica di Presidente, Vice Presidente o membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate un gettone di presenza di volta in volta determinato dal Consiglio di Amministrazione in base alla natura e al numero di operazioni con parti correlate oggetto di valutazione del Comitato medesimo.

Collegio Sindacale

Remunerazione Fissa

In data 4 maggio 2022 l'Assemblea degli Azionisti ha nominato il nuovo Collegio Sindacale stabilendo altresì il compenso annuale lordo per i Sindaci, pari a Euro 50.000,00 (trentamila/00) per il Presidente del Collegio Sindacale e a Euro 33.000,00 (ventimila/00) per ciascun Sindaco effettivo, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione dell'incarico.

Remunerazione variabile e benefici non monetari

Non è prevista la corresponsione di alcuna remunerazione variabile né di benefici non monetari in favore dei componenti del Collegio Sindacale, ad eccezione della polizza assicurativa D&O.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Remunerazione Fissa

Il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno percepito la quota fissa della retribuzione determinata dai rispettivi contratti di lavoro, ivi inclusi gli emolumenti dovuti ai sensi delle previsioni di legge e di contratto applicabili (festività, indennità di trasferta, ecc.).

Remunerazione variabile

In coerenza con la Politica in materia di remunerazione 2022, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno partecipato al piano di incentivazione annuale MBO 2022.

Sulla base del progetto di bilancio al 31 dicembre 2022, risultano raggiunti gli obiettivi di EBIT e Free Cash Flow di Gruppo che costituiscono il gate di accesso all'MBO 2022. Al raggiungimento di tali obiettivi minimi (Gate), il premio riconosciuto a ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche ai sensi dell'MBO 2022 sarà determinato in funzione del conseguimento di ulteriori obiettivi individuali e di Gruppo raggiunti. Il relativo premio individuale verrà erogato entro e non oltre maggio 2023.

Per ulteriori dettagli in merito alla componente variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si rinvia a quanto precisato nelle Tabelle 3A e 3B allegate.

Benefici non monetari

A tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche vengono assegnati, inoltre, i seguenti benefits: auto aziendale, telefono cellulare, polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile di amministratori e dirigenti (c.d. D&O, Directors' and Officers' Liability Insurance), ivi inclusa la responsabilità civile da prospetto informativo, polizza vita, copertura assicurativa per il rimborso spese mediche e infortuni professionali ed extra professionali.

Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Nel corso dell'esercizio 2022, non sono stati stipulati accordi che prevedano la corresponsione di indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto con gli Amministratori, i Sindaci, mentre è stato stipulato un accordo che ha previsto la corresponsione di un'indennità per cessazione anticipata del rapporto di lavoro con un Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Deroghe alla politica di remunerazione relativa all'esercizio 2022

Non sono state applicate deroghe alla politica di remunerazione relativa all'esercizio 2022.

Applicazione di meccanismi di correzione *ex post*

Nel corso dell'esercizio 2022, con riferimento alla componente variabile della remunerazione, non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post*.

Variazione della retribuzione e informazioni di confronto

Di seguito sono riportati e messi a confronto: (a) la variazione annuale del compenso totale (inclusi i compensi fissi, i gettoni di presenza, i compensi per la partecipazione a comitati, i compensi variabili non equity, i benefici non monetari, gli altri compensi) dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale relativamente agli esercizi 2020, 2021 e 2022 (b) la remunerazione media, calcolata su base equivalente a tempo pieno, dei dipendenti (dirigenti e impiegati, esclusi gli operai) della Società diversi dai soggetti di cui alla lettera (a) che precede in forza alla data del, rispettivamente, 31 dicembre 2020 (n. 519), 2021 (n. 591) e 2022 (n. 617). I valori dei compensi sono espressi in Euro.

Nome e cognome	Carica	Compenso 2022	Variazione percentuale ⁽¹⁾	Compenso 2021	Variazione percentuale ⁽²⁾	Compenso 2020	Variazione percentuale	Compenso 2019
ALESSANDRI NERIO	Presidente e Amministratore Delegato	1.514.325	-	1.514.325	-	1.514.325	+0,32%	1.509.471,27
ALESSANDRI PIERLUIGI	Vice-Presidente	512.352	+0,16%	512.352	+0,16%	511.522	+0,58%	508.585,38

ALESSANDRI ERICA	Consigliere	36.000	-0,8%	36.301	+10%	33.000	+10%	32.000
BELLETTINI FRANCESCA	Consigliere	33.000	+2,1%	32.301	+15%	28.000	+3,45%	29.000
CAPELLI CARLO	Consigliere Delegato	38.000	-0,7%	38.301	+16%	33.000	+3,1%	32.000
CEREDA MAURIZIO	Consigliere	48.000	+1,4%	47.301	+7,2%	44.102	+5%	42.000
DORIGOTTI CHIARA	Consigliere	49.000	-0,6%	49.301	+12%	44.000	+4,7%	42.000
FERRETTI PERETTI MELISSA	Consigliere (in carica dal 5 maggio 2021)	47.000	+45%	32.411	+100%	0	-	-
GIANNELLI VINCENZO	Consigliere	53.000	-0,5%	53.301	+11%	48.000	+2,1%	47.000
LA MANNAMARIA CECILIA	Consigliere	55.000	+1,2%	54.301	+7,3%	50.592	+7,6%	47.000
MARTINES LUCA	Consigliere (in carica dal 5 maggio 2021)	48.000	+43,6%	33.411	+100%	0	-	-
PINZA RICCARDO	Consigliere (in carica fino al 5 maggio 2021)	-	-	15.985,66	-63%	43.000	+2,3%	42.000
ZOCCHI ANDREA GIUSEPPE	Consigliere (in carica fino al 5 maggio 2021)	-	-	15.985,66	-63%	44.035,40	+1,7%	43.289,90
DI DONATO FRANCESCA	Presidente del Collegio Sindacale	43.205 ⁽³⁾	+44%	30.000	-	30.000	+54%	19.479,45 ⁽⁸⁾
CARUSO PIER PAOLO	Sindaco effettivo (dal 4 maggio 2022)	22.816 ⁽⁴⁾	+100%	-	-	-	-	-
ONEGLIA FABIO	Sindaco Effettivo (dal 4 maggio 2022)	21.879 ⁽⁵⁾	+100%	-	-	-	-	-
COSTANZA CLAUDIA	Sindaco effettivo (fino al 4 maggio 2022)	7.031 ⁽⁶⁾ -	-65%	20.218,05	+0,3%	20.147,20 ⁽⁴⁾	-14,8%	23.448
CORNELLI CIRO PIERO	Sindaco effettivo (fino al 4 maggio)	6.865 ⁽⁷⁾ -	-66%	20.360	-3,4%	21.080	-3,8%	21.920

	2022)							
--	-------	--	--	--	--	--	--	--

⁽¹⁾ Nel corso dell'esercizio 2022 si sono tenute due riunioni in meno rispetto all'esercizio 2021..

⁽²⁾ Nel corso dell'esercizio 2021 si sono tenute un maggior numero di riunioni del Consiglio di Amministrazione rispetto all'esercizio 2020, che hanno inciso sull'incremento dei compensi per gettoni di presenza. A seguito della nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione in data 5 maggio 2021, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di aumentare il compenso annuo lordo degli amministratori da Euro 25.000 a Euro 30.000, oltre al riconoscimento di Euro 1.000 di gettoni di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio stesso

⁽³⁾ Compenso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale . SI ricorda che l'Assemblea del 4 maggio 2022 ha provveduto a rieleggere il Collegio Sindacale e la prof.ssa Di Donato è stata confermata quale Presidente del Collegio. L'Assemblea del 4 maggio 2022 ha inoltre aumentato il compenso per il Presidente del Collegio Sindacale, portandolo da Euro 30.000 a Euro 50.000, e per ciascun Sindaco Effettivo, portandolo da Euro 20.000 a Euro 33.000, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragioni di ufficio. Il compenso indicato è quindi stato calcolato pro rata temporis.

⁽⁴⁾ L'Assemblea del 4 maggio 2022 ha aumentato il compenso per ciascun Sindaco Effettivo, portandolo da Euro 20.000 a Euro 33.000, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragioni di ufficio. Il compenso indicato è stato calcolato pro rata temporis dal 4 maggio 2022 e include una somma pari a Euro 937 a titolo di rimborso spese.

⁽⁵⁾ L'Assemblea del 4 maggio 2022 ha aumentato il compenso per ciascun Sindaco Effettivo, portandolo da Euro 20.000 a Euro 33.000, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragioni di ufficio. Il compenso indicato è stato calcolato pro rata temporis dal 4 maggio 2022.

⁽⁶⁾ Il compenso è stato calcolato pro rata temporis fino al 4 maggio 2022 e include una somma pari a Euro 236 a titolo di rimborso spese.

⁽⁷⁾ Il compenso è stato calcolato pro rata temporis fino al 4 maggio 2022 e include una somma pari a Euro 70 a titolo di rimborso spese.

⁽⁸⁾ Il compenso è stato calcolato pro rata temporis dalla data di nomina dell'8 maggio 2019.

	2022	Variazione percentuale	2021	Variazione percentuale	2020	Variazione percentuale	2019
REMUNERAZIONE MEDIA DIPENDENTI	55.663	+4,9%	53.080	-0,3%	53.263	+1,7%	52.348

Di seguito sono riportati e messi a confronto i risultati della Società, sulla base dei dati relativi al bilancio civilistico, relativamente agli esercizi 2020, 2021, 2022. I valori sono espressi in migliaia di Euro.

	2022	Variazione percentuale	2021	Variazione percentuale	2020	Variazione percentuale	2019
RICAVI	504.333	+14,9%	438.838	+22,6%	358.069	-20,4%	450.107
UTILE NETTO	68.976	+3,9%	66.363	+43,2%	46.339	-35,9%	72.332

Voto espresso dall'Assemblea degli azionisti sulla presente sezione dell'esercizio precedente

L'Assemblea Ordinaria degli azionisti tenutasi in data 4 maggio 2022 ha deliberato in senso favorevole sulla Sezione II della Relazione in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti con n. 205.158.487 voti favorevoli, rappresentativi del 93,529% dei presenti (n. 12.937.464 voti contrari, rappresentativi del 5,898% dei presenti, n. 1.034.834 astenuti rappresentativi dello 0,472% dei presenti e n. 221.000 non votanti rappresentativi dello 0,101% dei presenti).

II. SECONDA PARTE

La presente seconda parte riporta analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2022 a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma, a favore dei soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di membro degli organi di Amministrazione e di Controllo, di Direttore Generale o di Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nel corso del 2022, in coerenza con la Politica in materia di remunerazione 2022, coloro che risultavano Dirigenti con Responsabilità Strategiche dall'inizio dell'esercizio 2022 hanno partecipato al piano di incentivazione annuale MBO 2022 e sono stati destinatari dei piani di incentivazione azionaria. Due Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno partecipato al Piano Challenge.

La presente parte include altresì la Tabella n. 1 e la Tabella n. 2 previste dall'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti, che riportano le partecipazioni, detenute nella Società e nelle sue controllate, dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità all'art. 84-*quater*, quarto comma, del Regolamento Emittenti.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

I. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione

Tutti i compensi sono corrisposti dalla società che redige il bilancio. Valori espressi in Euro.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica nell'esercizio 2021	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value compensi Equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Alessandri Nerio	Presidente e Amministratore Delegato	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023	1.500.000 ⁽¹⁾			14.325		1.514.325		
Alessandri Pierluigi	Vice Presidente	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023	500.000 ⁽²⁾			12.352		512.352		

(1) compenso fisso stabilito dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., in sede di ripartizione del compenso fissato dall'Assemblea del 5 maggio 2021.

(2) compenso fisso stabilito dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., in sede di ripartizione del compenso fissato dall'Assemblea del 5 maggio 2021.

Cereda Maurizio	Amministratore	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023	38.000 ⁽³⁾	10.000 ⁽⁴⁾				48.000		
Bellettini Francesca	Amministratore	01/01/2022 - 31/12/2021	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023	33.000 ⁽⁵⁾					33.000		
Alessandri Erica	Amministratore	01/01/2022- 31/12/2022	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023	36.000 ⁽⁶⁾					36.000		
Capelli Carlo	Amministratore	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023	38.000 ⁽⁷⁾					38.000		

(3) Di cui: (i) compenso fisso come stabilito dall'Assemblea del 5 maggio 2021, (ii) Euro 8.000 per gettoni di presenza.

(4) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità.

(5) Di cui: (i) compenso fisso come stabilito dall'Assemblea del 5 maggio 2021, (ii) Euro 3.000 per gettoni di presenza.

(6) Di cui: (i) compenso fisso come stabilito dall'Assemblea del 5 maggio 2021, (ii) Euro 6.000 per gettoni di presenza.

(7) Di cui: (i) compenso fisso come stabilito dall'Assemblea del 5 maggio 2021, (ii) Euro 8.000 per gettoni di presenza.

Giannelli Vincenzo	Amministratore	01/01/2022 - 31/12/2022	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023	38.000 ⁽⁸⁾	15.000 ⁽⁹⁾				53.000		
Dorigotti Chiara	Amministratore	01/01/2022- 31/12/2022	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023	38.000 ⁽¹⁰⁾	11.000 ⁽¹¹⁾				49.000		
La Manna Maria Cecilia	Amministratore	01/01/2021 - 31/12/2021	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023	38.000 ⁽¹²⁾	17.000 ⁽¹³⁾				55.000		
Ferretti Peretti Melissa	Amministratore	05/05/2021 – 31/12/2021	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023	37.000 ⁽¹⁴⁾	10.000 ⁽¹⁵⁾				47.000		
Martines Luca	Amministratore	05/05/2021 – 31/12/2021	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023	37.000 ⁽¹⁶⁾	11.000 ⁽¹⁷⁾				48.000		
TOTALE				2.333.000	74.000		26.677		2.433.677		

(8) Di cui: (i) compenso fisso come stabilito dall'Assemblea del 5 maggio 2021, (ii) Euro 8.000 per gettoni di presenza

(9) Compenso per la partecipazione, quale Presidente, al Comitato Nomine e Remunerazioni.

(10) Di cui: (i) compenso fisso come stabilito dall'Assemblea del 5 maggio 2021, (ii) Euro 8.000 per gettoni di presenza .

(11) Di cui Euro 10.000 per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità ed Euro 1.000 per gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

(12) Di cui: (i) compenso fisso come stabilito dall'Assemblea del 5 maggio 2021, (ii) Euro 8.000 per gettoni di presenza .

(13) Di cui Euro 15.000 per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità ed Euro 2.000 per gettoni di presenza, in qualità di Presidente, per la partecipazione al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

- (14) Di cui: (i) compenso fisso come stabilito dall'Assemblea del 5 maggio 2021; (ii) Euro 7.000 per gettoni di presenza.
- (15) Compenso per la partecipazione al Comitato Nomine e Remunerazioni.
- (16) Di cui: (i) compenso fisso come stabilito dall'Assemblea del 5 maggio 2021; (ii) Euro 7.000 per gettoni di presenza.
- (17) Di cui Euro 10.000 per la partecipazione al Comitato Nomine e Remunerazioni e Euro 1.000 per gettoni di presenza per la partecipazione al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

II. Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale

Tutti i compensi sono corrisposti dalla società che redige il bilancio. Valori espressi in Euro.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica nell'esercizio 2021	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Di Donato Francesca	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2022 – 31/12/2022	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024	43.205 ⁽¹⁸⁾					43.205		
Costanza Claudia	Sindaco effettivo fino al 4 maggio 2022	01/01/2022 - 04/05/2022	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021	7.031 ⁽¹⁹⁾					7.031		
Cornelli Ciro Piero	Sindaco Effettivo fino al 4 maggio 2022	01/01/2022 - 04/05/2022	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021	6.865 ⁽²⁰⁾					6.865		

Caruso Pier Paolo	Sindaco effettivo dal 4 maggio 2022	04/05/2022- 31/12/2022	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024	22.816 ⁽²¹⁾					22.816		
Oneglia Fabio	Sindaco effettivo dal 4 maggio 2022	04/05/2022- 31/12/2022	Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024	21.879 ⁽²²⁾					21.879		
TOTALE				101.796					101.796		

(18) Compenso fisso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale come risultante dalla somma del compenso *pro quota* stabilito dall'Assemblea, rispettivamente, dell'8 maggio 2019 e del 4 maggio 2022.

(19) Di cui: (i) Compenso fisso per la carica di Sindaco Effettivo come stabilito dall'Assemblea dell'8 maggio 2019 e calcolato *pro quota*; (ii) Euro 236 a titolo di rimborso spese

(20) Di cui: (i) Compenso fisso per la carica di Sindaco Effettivo come stabilito dall'Assemblea dell'8 maggio 2019 e calcolato *pro quota*; (ii) Euro 70 a titolo di rimborso spese

(21) Di cui: (i) Compenso fisso per la carica di Sindaco Effettivo come stabilito dall'Assemblea del 4 maggio 2022 e calcolato *pro quota*; (ii) Euro 937 a titolo di rimborso spese

(22) Di cui: (i) Compenso fisso per la carica di Sindaco Effettivo come stabilito dall'Assemblea del 4 maggio 2022 e calcolato *pro quota*.

III. Compensi corrisposti ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

Tutti i compensi sono corrisposti dalla società che redige il bilancio. Valori espressi in Euro.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Numero	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
5 ⁽⁸⁾				1.200.507	0	570.762	30.299	37.027	1.945.594	106.999	0

(1) Compensi relativi a: retribuzione annua lorda, retention plan per la partecipazione ai consigli di amministrazione delle società controllate. Si ricorda che i valori relativi ad 1 dirigente con responsabilità strategica sono stati riportati pro-quota, rispetto all'effettivo periodo di permanenza in azienda (un mese).

(3) Comprende anche il *pro quota* di competenza 2022 del Piano Challenge (valore accantonato al 31.12.2022: Euro 242.550) oltre all'MBO 2022 e bonus *una tantum* pagati in corso anno 2022

(4) Euro 19.390 come imponibile benefit auto. Euro 10.909 come imponibile polizze infortuni, extra professionali, vita e rimborso spese mediche.

(5) Compensi relativi ad housing allowance e ad indennità di trasferta

(7) Relativo all'impatto costo dei singoli piani attivati nel 2021 e nel 2022.

Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Valori espressi in Euro.

(A)	(B)	1	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8		9 (*)	10	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e Tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di Assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Long Term Incentive Plan (30/06/2021)			43.900	473.812,7	Giugno 2021 - Giugno 2024	giu-21	10,793				
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Long Term Incentive Plan (03/08/2022)			78.700	510.818	Giugno 2022 - Giugno 2025	ago-22	6,491				
		TOTALE											106.999

(5) Per il calcolo del Fair Value alla data di assegnazione si è proceduto moltiplicando il prezzo di mercato all'assegnazione per il numero di strumenti finanziari.

(*) Relativamente al piano di incentivazione di medio termine 2019-2021, sulla base del progetto di bilancio al 31 dicembre 2021 e del valore registrato dall'azione nei primi due mesi del 2022, non sono risultati raggiunti gli obiettivi minimi del piano medesimo; pertanto, non sono maturati i diritti a ricevere le azioni nella misura prevista dal suddetto piano.

Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Valori espressi in Euro.

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili / Erogati	Ancora differiti	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	5	Management by Objectives 2022	N.A. ³	N.A.	N.A.		5		41 -
Totale									

³ Sulla base del progetto di bilancio al 31 dicembre 2022, risultano raggiunti gli obiettivi di EBIT e Free Cash Flow di Gruppo che costituiscono il gate di accesso all'MBO 2021. Al raggiungimento di tali obiettivi minimi (Gate), il premio riconosciuto a ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche ai sensi dell'MBO 2022 sarà determinato in funzione del conseguimento di ulteriori obiettivi individuali e di Gruppo. Il relativo premio individuale verrà erogato entro e non oltre maggio 2023.

⁴ Alla data della presente Relazione non sono stati ancora definiti eventuali premi *una tantum* di competenza dell'Esercizio 2022 che, se del caso, verrebbero erogati in coerenza con la Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del xx maggio 2022 (i.e. fino ad un massimo pari al 25% della RAL di ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche che dovesse risultarne beneficiario). In aggiunta, si segnala che, nel corso del 2022, sono stati erogati complessivi Euro lordi 30.000 a titolo di bonus *una tantum* di competenza dell'Esercizio 2021.

Tabella n.1 prevista dall'Allegato 3A, schema 7-ter, del regolamento Emittenti
Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN 2022
ALESSANDRI NERIO	Presidente e Amministratore Delegato	Technogym S.p.A.	156.725	0	0	156.725
ALESSANDRI PIERLUIGI	Vice-Presidente	Technogym S.p.A.	0	0	0	0
ALESSANDRI ERICA	Consigliere	Technogym S.p.A.	0	0	0	0
BELLETTINI FRANCESCA	Consigliere	Technogym S.p.A.	0	0	0	0
CAPELLI CARLO	Consigliere Delegato	Technogym S.p.A.	0	0	0	0
CEREDA MAURIZIO	Consigliere	Technogym S.p.A.	0	0	0	0
DORIGOTTI CHIARA	Consigliere	Technogym S.p.A.	0	0	0	0
GIANNELLI VINCENZO	Consigliere	Technogym S.p.A.	0	0	0	0
LA MANNA MARIA CECILIA	Consigliere	Technogym S.p.A.	0	0	0	0
DI DONATO FRANCESCA	Presidente del Collegio Sindacale (dall'8 maggio 2019)	Technogym S.p.A.	0	0	0	0

CARUSO PIER PAOLO	Sindaco effettivo dal 4 maggio 2022	Technogym S.p.A.	0	0	0	0
ONEGLIA FABIO	Sindaco effettivo dal 4 maggio 2022	Technogym S.p.A.	0	0	0	0

**Tabella n.2 prevista dall'Allegato 3A, schema 7-ter, del regolamento Emittenti
Informazioni sulle partecipazioni dei Dirigenti con Responsabilità
Strategiche⁽¹⁾**

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2021	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2022
5 ⁽²⁾	Technogym S.p.A.	74.485	0	0	74.495

⁽¹⁾ Dati elaborati sulla base delle informazioni a disposizione della Società e forniti dagli interessati.

⁽²⁾ Uno dei quali è stato nominato Dirigente Strategico nel corso dell'esercizio 2022.